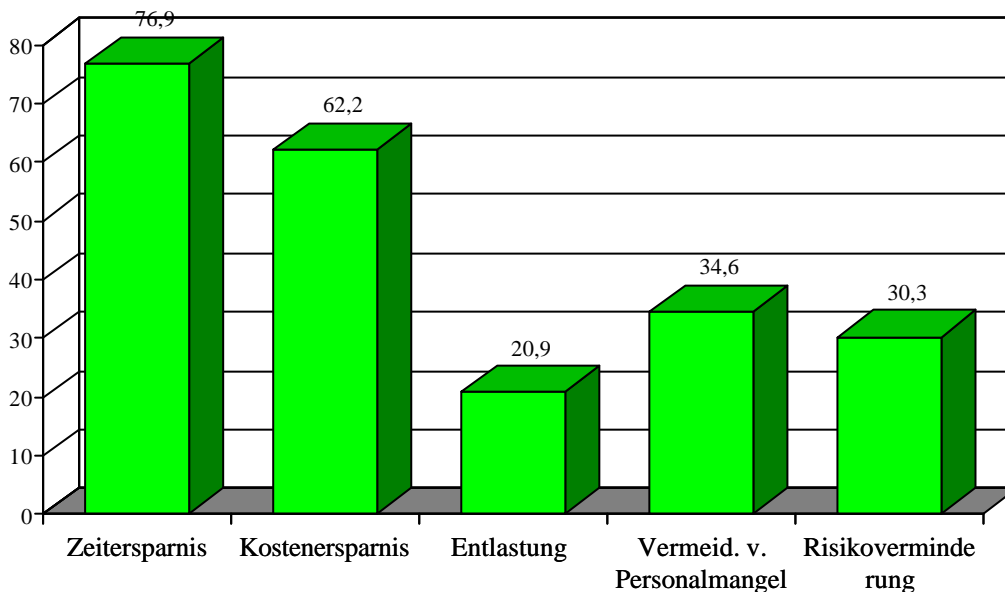


Roland Dincher

Arbeitsvermittlung - welchen Nutzen sehen die Betriebe?

Wenn man die Betriebe danach befragt, welchen Nutzen sie durch die Inanspruchnahme der Arbeitsverwaltung erwarten, dann erfährt man etwas über ihre Motive. Welchen Vorteil versprechen sich also die Betriebe, wenn sie bei der Personalsuche mit dem Arbeitsamt zusammenarbeiten? Eine Betriebsbefragung im Bezirk des Landesarbeitsamtes Nord im Sommer 1996 bei 1700 Betrieben (Dincher 1997) zeichnet hier ein relativ klares - aber nicht unbedingt schmeichelhaftes - Bild.

Abb. 1: Nutzenerwartungen der Betriebe bei Einschaltung der Arbeitsverwaltung (%)

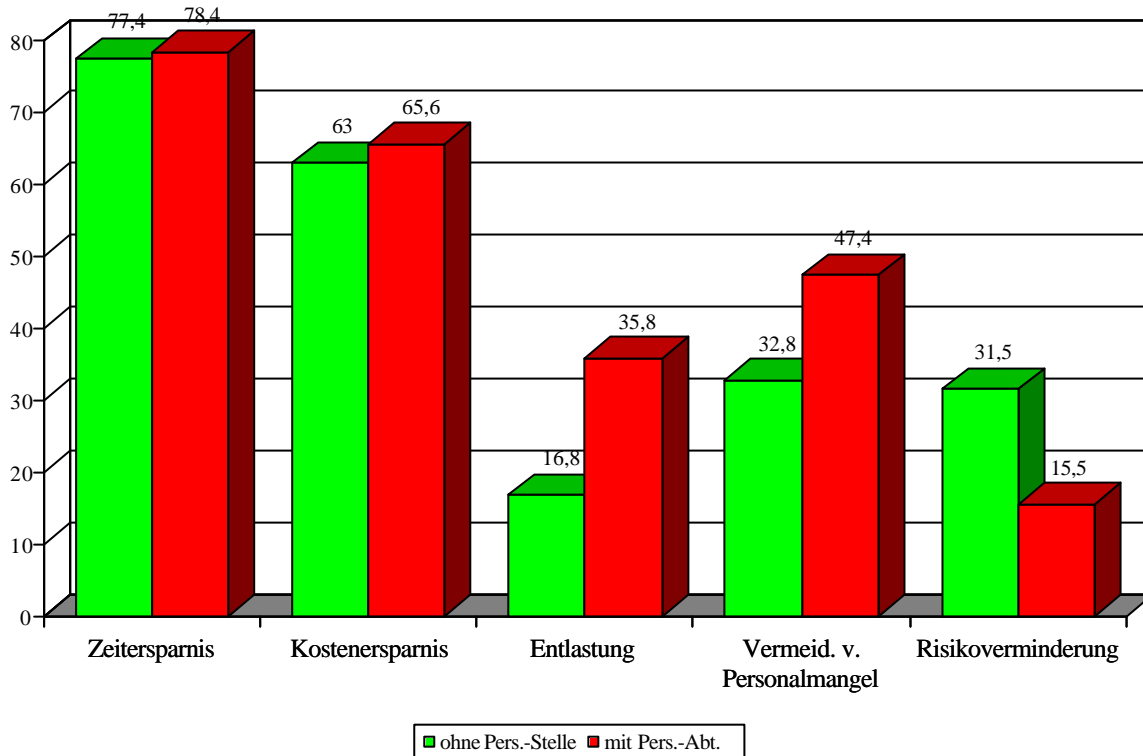


Es sind vor allem der Zeit- und der Kostenaspekt, die für die Betriebe eine Rolle spielen. Man verspricht sich durch die Einschaltung der Arbeitsverwaltung in erster Linie eine schnelle und kostengünstige Stellenbesetzung. Andere mögliche Vorteile durch die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt wie die Entlastung der Personalverantwortlichen, die Vermeidung von Personalmangel oder die Risikoverringerung bei der Einstellung sind dagegen nachrangig. An dieser Einschätzung ändert sich auch nichts, wenn man verschiedene Gruppen von Betrieben unterscheidet: große wie kleine Betriebe, Kunden wie Nichtkunden sehen das genauso. Auch wenn man die Betriebe nach ihrer Personalwesenkompetenz unterscheidet, bleiben Schnelligkeit und Kostenersparnis die dominierenden Gesichtspunkte.

Interessant ist aber doch, daß für die Betriebe mit Personalabteilung der Entlastungsaspekt eine vergleichsweise größere Bedeutung hat, während die Betriebe ohne spezialisierte Personalfunktion stärker das Element der Risikoverminderung hervorheben. Für sie tritt also die qualitative Optimierung der Stellenbesetzung mehr in den Vordergrund: Etwas zugespitzt könnte man also formulieren: Für die Betriebe mit hoher Personalwesenkompetenz ist die Arbeitsvermittlung: **schnell - preiswert - einfach.**

Die Vorteilsformel für die zumeist kleineren Betriebe mit geringer Personalwesenkompetenz lautet: **schnell - preiswert - gut.**

Abb. 2: Nutzenerwartungen der Betriebe bei Einschaltung der Arbeitsverwaltung nach der Organisation des Personalwesens (%)



Ganz offenkundig kommt der Schnelligkeit der Arbeitsvermittlung in den Augen der Betriebe eine herausragende Stellung zu. Wie sich zeigt, ist aber auch die Untentgeltlichkeit ihrer Leistungen ein zentraler Gesichtspunkt der Vorteilswahrnehmung der Betriebe. Der qualitative Aspekt gewinnt vor allem für die kleineren Betriebe mit geringer Personalwesenkompetenz an Bedeutung. Bedenkt man allerdings, daß diese Gruppe von Betrieben die wichtigste Zielgruppe der Arbeitsverwaltung ist, dann darf gerade dieser qualitative Aspekt der Vermittlungsarbeit nicht gering geschätzt werden. Und noch eines: in der Kieler Erhebung wurden nicht die Wünsche, sondern die (realistischen) Erwartungen der Betriebe erfragt. Diese Erwartungen sind natürlich auch ein Spiegelbild des Images der Arbeitsverwaltung bei den Betrieben. Wenn also von den Betrieben durch die Einschaltung der Arbeitsverwaltung in der Mehrzahl keine qualitative Verbesserung der Stellenbesetzung erwartet wird, dann impliziert diese Aussage auch eine Wertung. Man glaubt nicht, daß durch die Mitwirkung des Arbeitsamtes die Qualität der Stellenbesetzung verbessert wird. Und es ist auch nicht unbedingt als ein Kompliment aufzufassen, wenn die Adressaten einer Dienstleistung als deren größte Vorzüge feststellen, daß es schnell geht und nichts kostet. Damit kann sich die Arbeitsverwaltung nicht zufrieden geben.

Literatur:

Roland Dincher: Erwartungen von Arbeitgebern an das Arbeitsamt und ihre Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung bis Sommer '98 in Norddeutschland. Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleituntersuchung der Außendienstinitiative der AV/AB der Arbeitsämter in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung , Mannheim 1997